

MOBILIZUJĄCY RYNEK PRACY

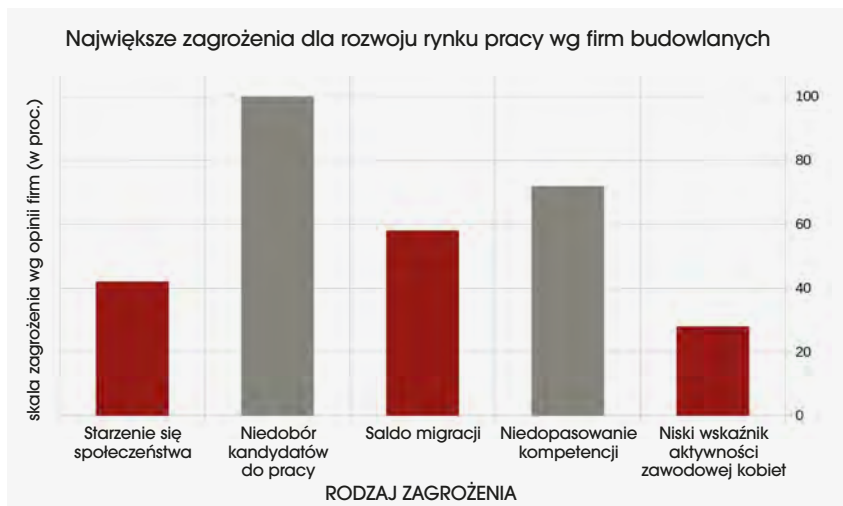
Eksperci z Hays Poland w odpowiedzi na pytanie redakcji „Buildera” wskazali 5 zagrożeń dla rozwoju rynku pracy w Polsce: starzenie się społeczeństwa, niedobór kandydatów do pracy, saldo migracji, niedopasowanie kompetencji i niski wskaźnik aktywności zawodowej kobiet. Postanowiliśmy sprawdzić, które z nich w ocenie przedstawicieli firm budowlanych mają największy, a które najmniejszy wpływ. Opinię branży obrazuje poniższy wykres. Ponadto, przyjmując założenie, że w cieniu zagrożeń zazwyczaj kryją się też możliwości, zapytaliśmy, co obecnie stanowi szansę dla rozwoju rynku pracy?

Piotr Cieśliński ekspert Hays Poland

Branża budowlana w Polsce doświadcza obecnie znaczącego ożywienia. Wzrost liczby realizowanych i planowanych inwestycji skutkuje zwiększeniem zapotrzebowania zarówno na kadrę kierowniczą, jak i wykwalifikowanych pracowników fizycznych, których na rynku zaczyna brakować. Ograniczona liczba kandydatów skutkuje podwyższeniem ich oczekiwań finansowych. W nadchodzącym roku wynagrodzenia na kluczowych stanowiskach przy inwestycjach drogowych mogą wzrosnąć nawet o 25% względem roku ubiegłego. Pracodawcy coraz częściej stają przed trudnym wyzwaniem pozyskiwania nowych pracowników i jednocześnie zapobie-



gania odejściom obecnej kadry. Rynek dynamicznie się zmienia, a najlepsi eksperci dostają nawet kilka ofert pracy jednocześnie. Coraz większe znaczenie ma więc czas reakcji pracodawcy na aplikację specjalisty o odpowiednim doświadczeniu oraz szybkość w podejmowaniu decyzji o wyborze kandydata. Jednym z rozwiązań niedoboru pracowników jest zatrudnianie osób zza granicy, najczęściej z Ukrainy, oraz podejmowanie współpracy z instytucjami edukacyjnymi w celu wykształcenia przyszłych kadr.



Jacek Szymanek

Członek Zarządu ds. Zarządzania i Administracji
Mostostal Warszawa SA

W skali istniejących zagrożeń branża budowlana może bardziej aktywnie szukać nowych możliwości na uczelniach. W przyszłości studenci zasilą rynek pracy, dlatego widzimy w nich potencjalnych kandydatów do pracy. Stale organizuje-



Studenci zasilą rynek pracy.

my nabory na praktyki i staże, aby zagwarantować im sposobność do zdobycia doświadczenia już w trakcie nauki, a to procentuje. Zatrudniliśmy w ten sposób na etat wielu naszych pracowników. Zaangażowanie ze strony branży w rozwój młodych ludzi umożliwił nauczanie ich wielu umiejętności i zdobycie kwalifikacji nie tylko przydatnych, ale i wymaganych w pracy.

Tomasz Tomczuk

Dyrektor Generalny
Doka Polska Sp. z o.o.

Wśród zagrożeń wymienia się przede wszystkim niedobór kandydatów, ale także brak kwalifikacji i niedopasowanie ich kompetencji do oferowanych stanowisk. I choć problem wydaje się znaczący, paradoksalnie może przynieść pracodawcy pewne korzyści. Dzięki programom wdrożeniowym oraz specjalistycznym szkoleniom możemy od podstaw przygotować kandydata do pracy w naszej firmie, maksymalnie wykorzystując jego predyspozycje, cechy charakteru czy zaintereso-



Możemy przygotować kandydata od podstaw.

sowania. Brak doświadczenia, które zostanie nabyte w trakcie rozwoju kariery, jest w tym wypadku zrekomensowane przez optymalne sprofilowanie umiejętności kandydata pod specyfikę działania przedsiębiorstwa oraz pod konkretne stanowisko.

Anna Dudzińska

Dyrektor ds. personalnych
Grupa VELUX w Polsce

Szansą dla firm z branży budowlanej może być większe zaangażowanie na rzecz zatrzymania w organizacji pracowników na dłużej. Nam udaje się to dosyć dobrze – średni staż pracy w naszych fabrykach to około 7 lat, zaś w spółce handlowej około 12 lat. Warto dodać, że niska fluktuacja przekłada się na wysoką efektywność pracy, dobre wyniki sprzedaży, a także niższe koszty związane z pozyskiwaniem i wdra-



Zadowoleni pracownicy są najlepszymi ambasadorami.

żaniem nowych pracowników. W obecnych czasach, w których borykamy się z trudnościami pozyskania wykwalifikowanych osób do pracy, bardzo ważne jest, aby cały czas koncentrować się na tym, by być jak najlepszym pracodawcą. Zadowoleni pracownicy są najlepszymi ambasadorami pracodawcy.

Dzięki ich poleceniom możemy pozyskać kolejnych kandydatów, a dobry wizerunek pracodawcy nabiera coraz większego znaczenia.

Małgorzata Kowalczyk

Kierownik Działu Zarządzania
Zasobami Ludzkimi
Warbud SA

Niedobór kandydatów do pracy wszystkich specjalności oraz branż stawia wyzwanie i mobilizuje do większej kreatywności oraz poszukiwania innych niż stosowane na-



Niedobór mobilizuje kreatywność.

rzędzi rekrutacyjnych. Mam na myśli elastyczność, współpracę i lepszą komunikację pomiędzy jednostkami organizacyjnymi w firmie. Rekrutacje wewnętrzne, przeniesienia, wypożyczenia, system poleceń pracowników, rekomendacje, direct search, media społecznościowe – to znane narzędzia, które trzeba w tym trudnym dla pracodawców czasie zdywersyfikować.

Aneta Andruszkiewicz

Dyrektor Personalny UNIBEP SA

Problemy z wykwalifikowaną kadrą dotyczą nie tylko branży budowlanej, ale niemal całej polskiej gospodarki. Wymusza to na firmach zadbanie o przyszłych pracowników już na etapie współpracy ze szkołami zawodowymi, technikumami, uczelniami. Ścisła współpraca szkół, uczelni z pracodawca-



Szansą jest ścisła współpraca szkół z pracodawcami.

mi jest szansą nie tylko na podniesienie poziomu i jakości kształcenia w szkołach i na uczelniach wyższych – młodzież będzie miała dostęp do praktycznej wiedzy specjalistycznej, do najnowszych technologii, ale przede wszystkim właściwego sprofilowania kierunków kształcenia oraz określenia kompetencji, wiedzy i umiejętności zgodnych z potrzebami rynku pracy wskazanymi przez pracodawców. Takie działania Unibep SA prowadzi już od kilku lat.



Fot. M. Ciożon

Przemysław Borek

**Prezes Zarządu
Pekabex BET SA**

Kwestie wskazane przez ekspertów jako czynniki negatywnie wpływające na rynek pracy w budownictwie są w rzeczywistości szansą dla bran-



„Czynniki negatywne są szansą dla prefabrykatów.

ży prefabrykatów. Rosnąca presja płacowa oraz mniejszy udział pracy na budowie, potrzebnej do zrealizowania inwestycji prefabrykowanych, oznaczają poprawę konkurencyjności naszej firmy. Atrakcyjność rozwiązań polegających na montażu gotowych elementów sprawdza się już nie tylko na rynku szwedzkim, gdzie Pekabex buduje ok. 1000–1200 mieszkań rocznie, ale także w Polsce.

Andrzej Kielar

**Prezes ROCKWOOL Polska Sp. z o.o.
Dyrektor Zarządzający ROCKWOOL CEE**

Szansą rozwoju dla rynku są niewątpliwie nowe inwestycje – przyciągają one młodych, ambitnych specjalistów szukających nowych zawodowych wyzwań. W ROCKWOOL stale dbamy o roz-



„Nowe inwestycje przyciągają specjalistów.

wój firmy, dlatego rokrocznie zwiększamy zatrudnienie i fundusze przeznaczane na inwestycje. W 2018 roku zostanie zakończona kolejna in-

westycja, tym razem w fabryce w Małkini. Dzięki temu zwiększymy możliwości produkcyjne, co będzie mieć przełożenie na wzrost zatrudnienia w regionie.

Renata Filipek-Baryłowska

Dyrektor ds. Organizacji i Zasobów Ludzkich, Lafarge w Polsce

W Lafarge w Polsce chcemy postawić na rozwój kompetencji i dać większy dostęp do zdobywania nowych uprawnień. Musimy uatrakcyjnić branżę dla osób spoza budownictwa. Już dzisiaj możemy zaobserwo-



„Musimy uatrakcyjnić branżę dla osób spoza budownictwa.

wać, że osoby, które odwiedzają nasze zakłady po raz pierwszy, są pod wrażeniem technologii i innowacyjności obecnych w naszej branży.

Monika Raszeja-Zatęska

**Pełnomocnik Zarządu
Baukrane Budownictwo Sp. z o.o.**

Zbudowanie atrakcyjnej strategii employer brandingowej oraz dopasowanie przekazu firmy do jej potencjalnych i obecnych pracowników jest i nadal będzie niezbędne. Ogromnie ważny i wręcz priorytetowy będzie także focus na ludzi w swoich firmach, aby czuli się wartościowi i potrzebni w organizacji.

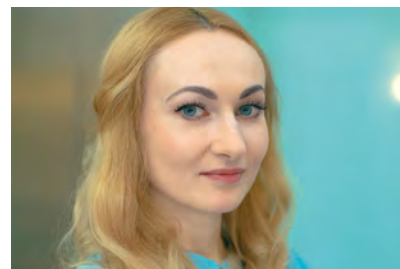


„Ważny będzie focus na ludzi w swoich firmach.

Rozalia Zaręba

Specjalista ds. Rekrutacji i Rozwoju NDI SA

Obecni pracownicy są elastyczni oraz szybko się uczą. Charakteryzuje ich umiejętność łatwego wdrażania się w nowe warunki pracy, no-



„Pracownicy szybko się uczą.

we firmowe standardy oraz systemy pracy, jak również otwartość na relokację. To wszystko przekłada się na mniejsze koszty związane z procesem adaptacji pracownika oraz na konkurencyjność spółki, która może szybciej i zwinniej zarządzać projektami.

Cezary Mączka

Członek Zarządu i Dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi Budimex SA

Sytuacja na rynku pracy skłoniła nas do zwiększenia skali i tempa działań w obszarze rozwoju kadry



„Położyliśmy nacisk na spójny model rozwoju.

inżynierskiej oraz do szybszych promocji, a jednocześnie do poszukiwania ciekawszych, nieortodoksyjnych metod rozwoju pracowników. Położyliśmy nacisk na wystandaryzowany i spójny model rozwoju kompetencji menedżerskich, powiązany ze ścieżkami kariery oraz oczekiwaniami biznesu.